

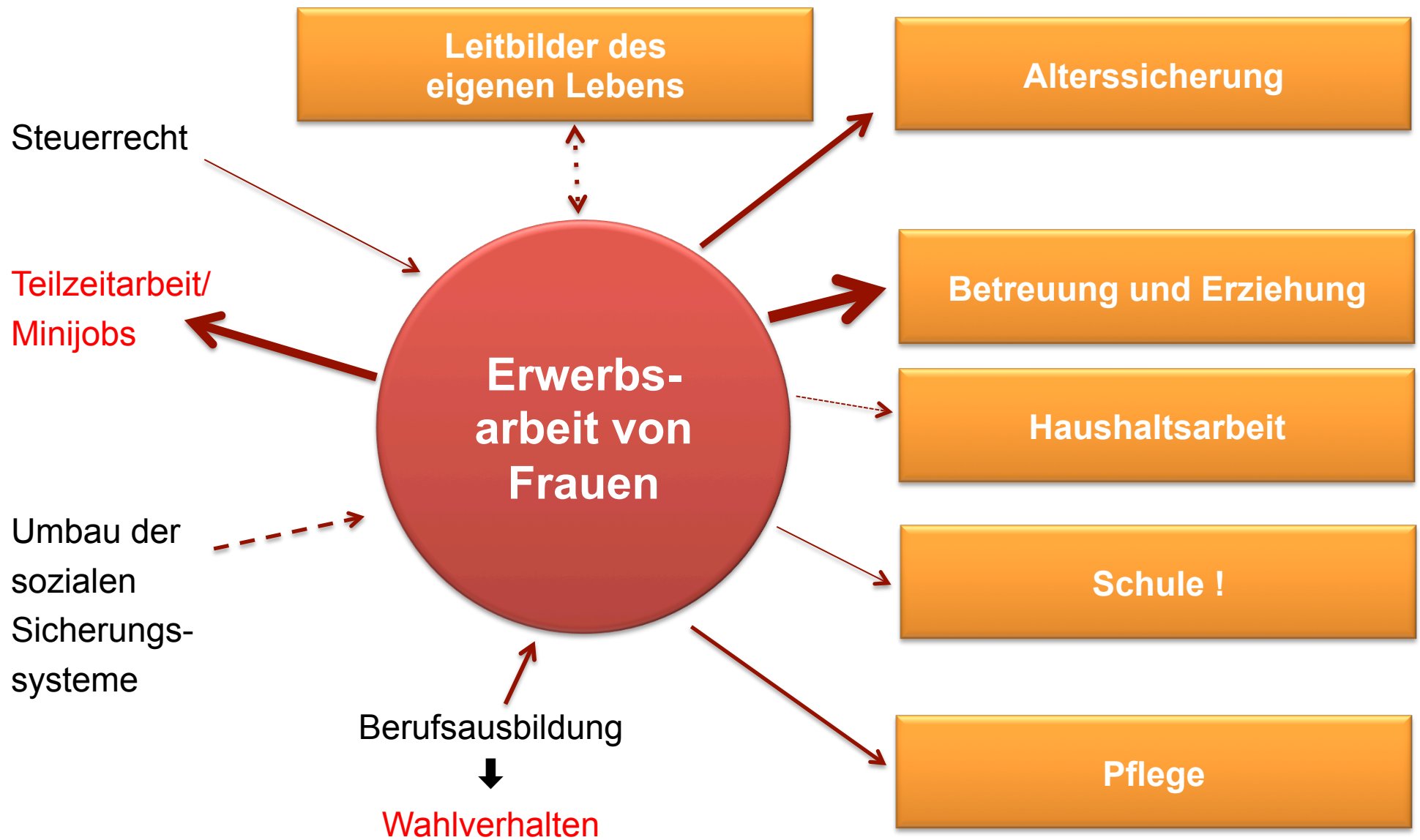
## **Wiedereinstieg - wenn individuelle Wünsche auf die Strukturen des Arbeitsmarktes treffen**

Vortrag auf der Informationsveranstaltung  
„... und raus bist Du? Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen“  
zum „Equal Pay Day 2014“

29.11.2013

Düsseldorf

## Eine wirklich „überschaubare“ Aufgabenstellung ;-)



## Lohnlücke zwischen den Geschlechtern - auch "Gender Pay Gap" genannt

22% —————> 7% —————> 2%(?)

- ➔ Im Jahr 2012 war der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen mit 15,21 Euro um **22 %** niedriger als der von Männern (19,60 Euro)
- ➔ große West-/Ost-Differenz: So betrug 2012 der unbereinigte Gender Pay Gap im früheren Bundesgebiet **24 %**, in den neuen Ländern lag er bei **8 %**
- ➔ Der „**bereinigte**“ **Gender Pay Gap** lag bundesweit bei **7 %**  
(unbereinigter Gender Pay Gap 2010: 22 %)

Gut **zwei Drittel** des unbereinigten Gender Pay Gap lassen sich auf strukturelle Unterschiede zurückführen: Unterschiede in den **Branchen und Berufen**, in denen Frauen und Männer tätig sind, sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich **Führung und Qualifikation**. Darüber hinaus sind Frauen häufiger als Männer **teilzeit- oder geringfügig** beschäftigt.

## Lohnlücke zwischen den Geschlechtern - auch "Gender Pay Gap" genannt

Oder ist der Unterschied noch kleiner? Das **IW Köln** meldete sich zu Wort:

"Nur **2 %** Gehaltsunterschied", so haben die Arbeitgeber-Wissenschaftler ihre Meldung zu dem Thema selbstbewusst überschrieben

➔ Die IW-Wissenschaftler stellten fest, dass die Lohnlücke weiter schrumpft, wenn die Frauen nur kurze Zeit zu Hause bleiben: Dauerte die Job-Pause **maximal 18 Monate**, reduzierte sich der Gehaltsunterschied zu den Männern von 11 auf weniger als 2 Prozent.

Alles klar?

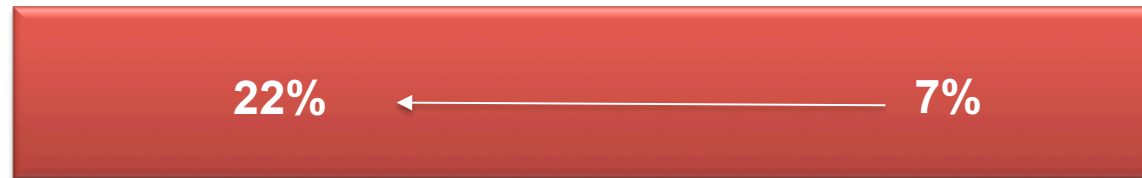
Außerdem:

Die Forscher haben einfach mit unterschiedlichen Datensätzen gerechnet:

➔ Das Statistische Bundesamt bezieht sich auf die **Gehälter von 1,9 Millionen Beschäftigten**.

➔ Das Institut für Wirtschaft (IW) analysiert die **Daten von 7.500 Beschäftigten**.

## Lohnlücke zwischen den Geschlechtern - auch "Gender Pay Gap" genannt



→ **Berufe** und **Branchen**

und

→ **Teilzeit** und **Minijobs**

## Strukturelle Probleme schon an der ersten Schwelle

Die im Schulsystem eingeschlagene Überholspur endet bereits an der ersten Schwelle, also dem Übergang von der allgemeinbildenden Schule in das Berufsausbildungssystem:

- ▶ Das duale System bietet insgesamt mehr als **360** staatlich anerkannte Ausbildungsberufe an – allerdings konzentrieren sich im Westen **55%** und im Osten **51%** der Frauen auf **zehn Berufe** wie Friseurin, Medizinische Fachangestellte, Arzthelferin, Verkäuferin, Bürokauffrau, Hotelfachfrau. Bei der Mehrzahl dieser Berufe sind die späteren Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten eher gering.
- ▶ Ein Viertel der Berufsausbildungen findet nicht im dualen System statt, sondern an **Berufsfachschulen und anderen Formen der schulischen Ausbildung** – hier liegt der Frauenanteil bei **über 60%**. Auch hier sind überdurchschnittlich viele Berufe vertreten, die perspektivisch nur eher geringe Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen

## Aber mehr Frauen sind erwerbstätig – ist doch gut, oder?

„(Das) Arbeitsvolumen der Frauen (hat sich) in den letzten Jahren nicht wesentlich erhöht. Das ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die **Vollzeiterwerbstätigkeit der Frauen** in Deutschland zwischen 1991 und 2010 **um 20 Prozent zurückgegangen** ist und gleichzeitig **geringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit zugenommen** haben.“

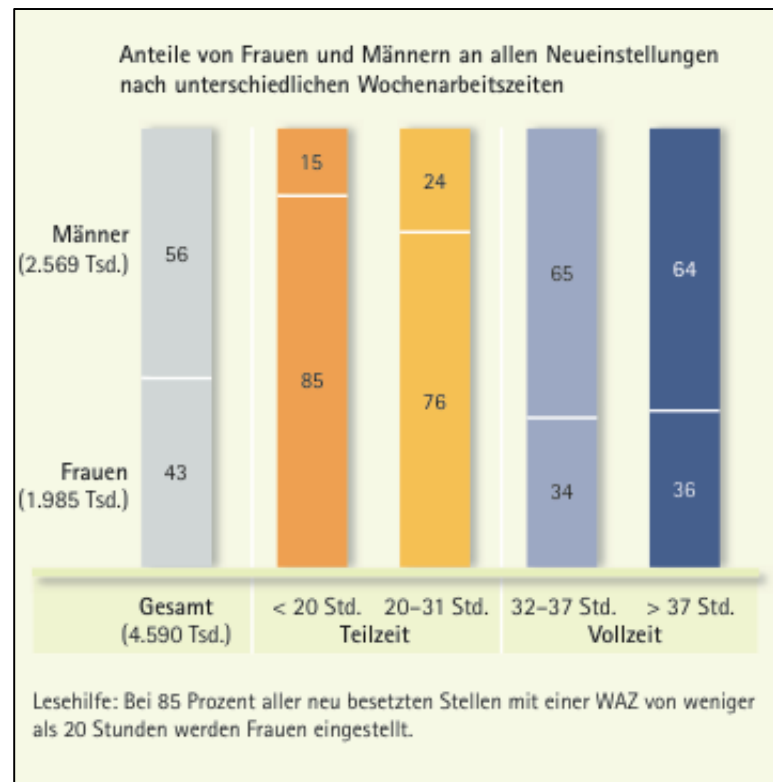
„ ... fast die Hälfte der teilzeitbeschäftigten und zwei Drittel der geringfügig beschäftigten Frauen (**möchten**) potenziell länger arbeiten“.

„Frauen sind also hierzulande seltener erwerbstätig als anderswo, wenn sie **mehrere Kinder** haben.“

IAB (2011)

# Teilzeit: Eine Domäne der Frauen

## Struktur der Neueinstellungen nach Geschlecht 2012 nach der tariflich/vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit



Brenzel, H. et al. (2013), Abb. 1, S. 2



## Woher die „Wünsche“ kommen: Einige grundsätzliche Befunde

➔ Heike Wirth und Angelika Tölke: Egalitär arbeiten – familienzentriert leben: Kein Widerspruch für ostdeutsche Eltern. Analysen zu Erwerbskonstellationen von Eltern in Deutschland, 2013

Hinsichtlich der Erwerbsarrangements wird zwischen folgenden drei Typen unterschieden

(1): **Traditionell** (vollzeittätiger Mann, nichterwerbstätige Frau)

(2) **Semi-traditionell** (vollzeittätiger Mann; teilzeittätige Frau)

(3) **Egalitär** (beide Partner sind zu gleichen Anteilen erwerbstätig, nämlich entweder beide Teilzeit oder beide Vollzeit).

## Woher die „Wünsche“ kommen: Einige grundsätzliche Befunde

„... lässt sich festhalten, dass sich ein deutlicher Wandel der Erwerbsarrangements in beiden Teilen Deutschlands vollzogen hat. Einerseits deutet sich eine Konvergenz an: In beiden Landesteilen haben semi-traditionelle Arrangements zugenommen und egalitäre Konstellationen abgenommen. Andererseits bleiben erhebliche Unterschiede bestehen. Eltern in Ostdeutschland praktizieren nicht nur deutlich häufiger egalitäre Erwerbsarrangements als Eltern in Westdeutschland, sondern sie versuchen auch dieses Arrangement in den unterschiedlichen Familienphasen aufrechtzuhalten. Anders in Westdeutschland: Hier sind das traditionelle und das semi-traditionelle Modell die am häufigsten praktizierten Varianten der partnerschaftlichen Arbeitsteilung. In der Familienphase mit kleinen Kindern dominiert noch immer das traditionelle Arrangement. Sind die Kinder im schulpflichtigen Alter, überwiegt die Teilzeitarbeit von Müttern, also das semi-traditionelle Arrangement des Elternpaares. Westdeutsche Eltern orientieren sich somit noch stark an der zunächst ganztägigen und später zumindest überwiegenden Anwesenheit der Mutter im Haushalt“ (Wirth/Tölke 2013)

## Woher die „Wünsche“ kommen: Einige grundsätzliche Befunde

Die Studie von Wirth/Tölke (2013) hat einen besonders markanten Befund zu Tage gefördert → Für **Westdeutschland** zeigen die Daten neben dem erwartbaren Rückgang des traditionellen Erwerbsarrangements aber **auch einen Rückgang des egalitären Erwerbsarrangements** in den Familien!

„Wiesen 1991 noch **16%** der Paare mit einem Kind im Vorschulalter ein egalitäres Erwerbsmuster auf, sind es 2009 nur **10%**; bei Paaren mit Kindern im Schulalter geht der Anteil von **22%** (1991) auf **15%** (2009) zurück.

Um es pointiert zu formulieren:

**Der Anteil der egalitären Erwerbsarrangements von Eltern in Westdeutschland ist in der Gegenwart geringer als vor 20 Jahren.“**

**Tabelle 1: Erwerbsarrangements von Eltern<sup>1</sup> 1991 und 2009 nach Alter des jüngsten Kindes**

Alter des jüngsten Kindes im Haushalt						
Erwerbs- arrangement	< 3		3-5		6-17	
	1991	2009	1991	2009	1991	2009
	in Spaltenprozenten					
	Westdeutschland					
traditionell	59	45	48	27	36	21
semi-traditionell	18	25	29	49	34	53
egalitär	13	13	16	10	22	15
sonstige	10	18	7	14	8	12
Ostdeutschland						
traditionell	26	28	15	12	11	13
semi-traditionell	12	18	16	32	16	29
egalitär	50	30	61	37	63	42
sonstige	12	25	8	19	10	16

## Hoffnung durch neue Wege?

Ein Großteil der Eltern wünscht sich eine gleichmäßigere Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Finanzielle Gründe sprechen aber häufig für ein klassisches Ein- oder Eineinhalb-Verdiener-Modell

➔ Modell einer neuen familienpolitischen **Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit**

Diese Leistung sollen Eltern von Kindern im Alter zwischen ein und drei Jahren im Anschluss an das Elterngeld erhalten können, **wenn beide Partner** sich für eine sogenannte **reduzierte Vollzeit-Erwerbstätigkeit** entscheiden. Damit ist im Folgenden eine Arbeitszeit in Höhe von etwa **80 Prozent einer Vollzeit-Stelle** gemeint, was einer Wochenarbeitszeit von 32 Stunden entspricht

Der finanzielle Zuschuss soll sich dabei am Nettoeinkommen der Eltern orientieren und für kleinere Einkommen prozentual größer ausfallen als für höhere.

## Arbeitszeit-Aufteilung<sup>1</sup> von Eltern mit Kindern von 1 bis 3 Jahren

Anteile in Prozent

<b>Paare</b>	
Vater Vollzeit, Mutter nicht erwerbstätig	39
Vater Vollzeit, Mutter geringfügig beschäftigt	13
Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit	13
Vater Vollzeit, Mutter reduzierte Vollzeit	9
Vater Vollzeit, Mutter Vollzeit	6
Beide nicht erwerbstätig	7
Beide reduzierte Vollzeit	1
Sonstige	11
<b>Alleinerziehende Mütter</b>	
Mutter nicht erwerbstätig	56
Mutter geringfügig erwerbstätig	12
Mutter Teilzeit	12
Mutter reduzierte Vollzeit	10
Mutter Vollzeit	9

<sup>1</sup> Arbeitszeit pro Woche: Vollzeit = mehr als 35 Stunden, reduzierte Vollzeit = 25 bis 35 Stunden, Teilzeit = 15 bis 24 Stunden, geringfügig beschäftigt = 1 bis 14 Stunden.

Quellen: SOEP 2010; FiD 2010; Berechnungen des DIW Berlin.

Derzeit wählen **nur rund 1 %** aller **Paare** mit Kindern im Alter von ein bis drei Jahren eine Arbeitszeitkombination, in der beide Elternteile 80 Prozent einer Vollzeit-Tätigkeit nachgehen. Viel häufiger vertreten sind das Alleinverdiener-Modell (**39 %**) und das 1,5-Verdiener-Modell (**35 %**).

Bei **Alleinerziehenden** liegt der Anteil der Mütter, die 80 Prozent einer Vollzeit-Tätigkeit nachgehen, bei rund 10 %.

## Hoffnung durch neue Wege?

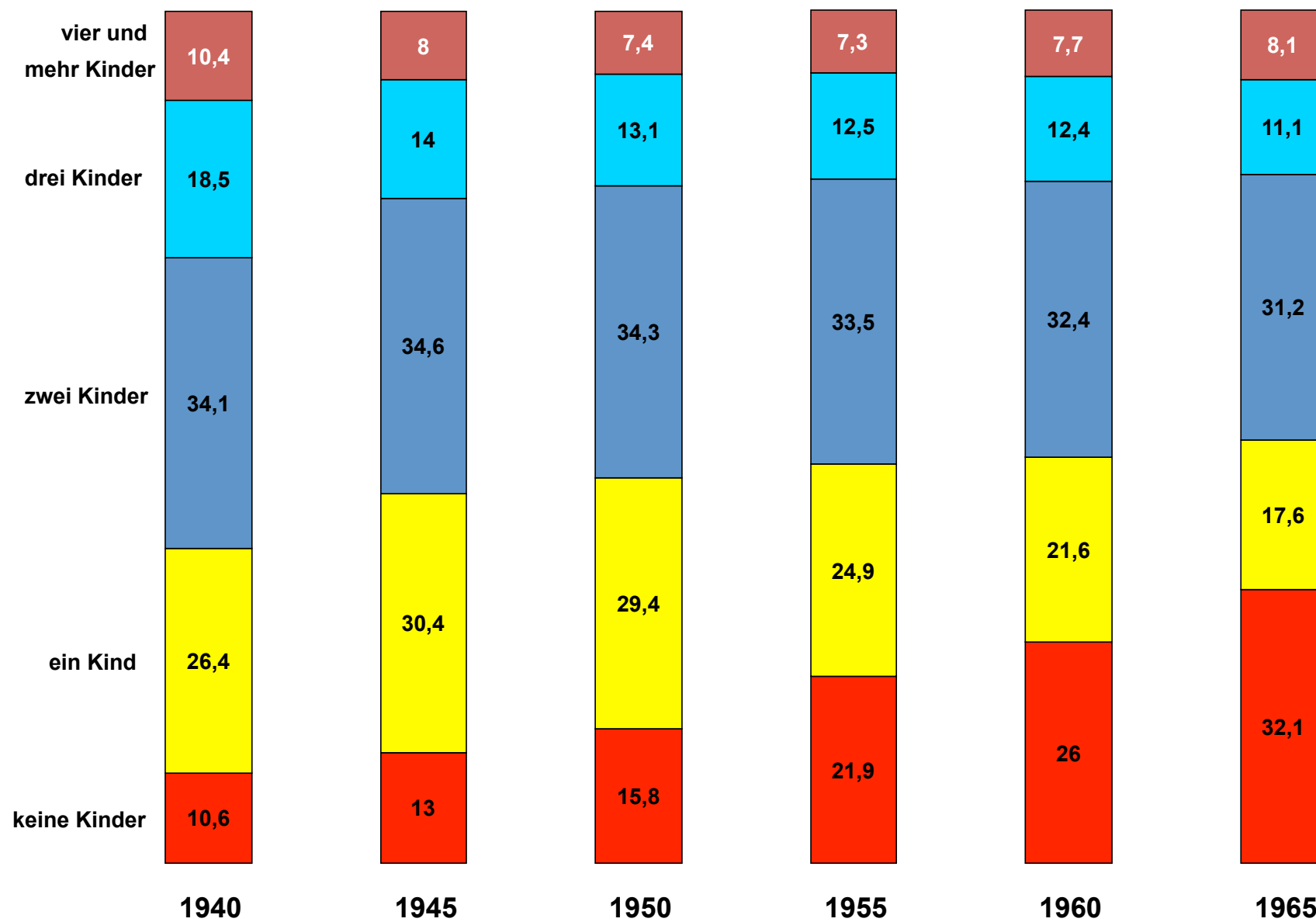
---

Die Studie „Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit“ von Müller/Neumann/Wrohlich (2013) kommt mit Blick auf die Auswirkungen einer solchen neuen Leistung zu dem Ergebnis,

„dass sich der Anteil der Familien, in denen beide Elternteile einer solchen reduzierten Vollzeit-Beschäftigung nachgehen, ausgehend von derzeit einem Prozent nahezu verdoppeln könnte ... Es ist ... denkbar, dass die neue Leistung dazu beiträgt, die sozialen Normen hinsichtlich der Arbeitsteilung innerhalb der Familie zu verändern“

➔ von 1% der Familien auf 2% der Familien!

## Geburtsjahrgang der (potenziellen) Mütter



## Was sagt uns der Koalitionsvertrag?

### **Weiterentwicklung des Teilzeitrechts**

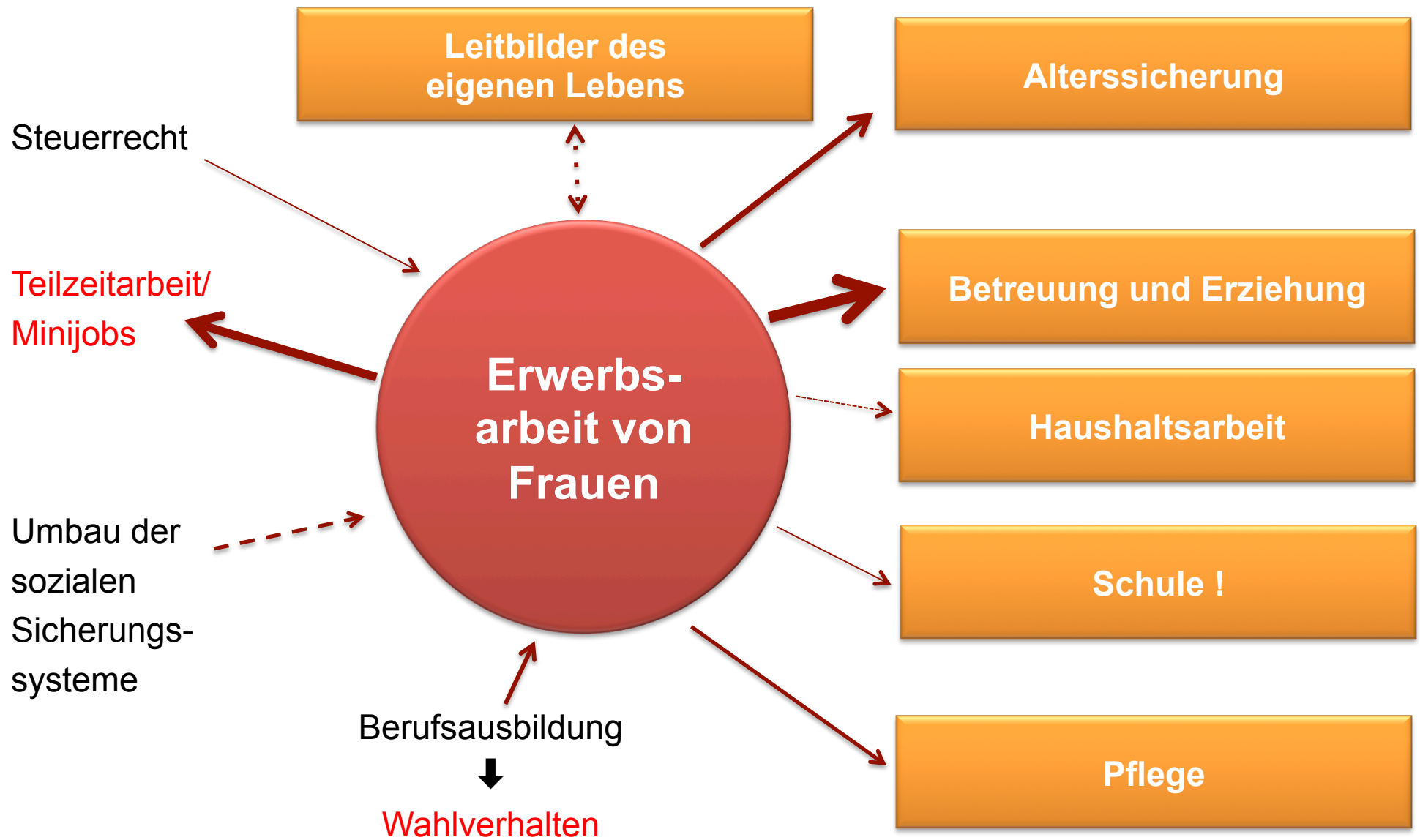
Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich z. B. wegen Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, wollen wir sicherstellen, dass sie wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können. Dazu werden wir das Teilzeitrecht weiterentwickeln und einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit schaffen (Rückkehrrecht).

Für bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse werden wir die Darlegungslast im Teilzeit- und Befristungsgesetz auf den Arbeitgeber übertragen. Bestehende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte wollen wir beseitigen.

Quelle: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 2013, S. 70



## Da sind wir wieder



„Frauen sind das quantitativ größte, aber auch das komplexeste Fachkräftepotenzial“

Raimund Becker, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit, bei der Konferenz „Erwerbsbeteiligung von Frauen – Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt“ am 10./11. Juli 2012